

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ХАРКІВСЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ



Факультет економіки та управління
Кафедра економіки та обліку

**«КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ
ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ
ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В
ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ»**

*Збірник матеріалів
II Міжвузівської науково-практичної конференції студентів,
аспірантів та молодих учених*

Україна, м. Харків, 16 листопада 2017 р.

Терлецька А. В., Нечволод М. О. Стратегія економічного зростання та проблема розвитку інноваційної діяльності в Україні	199
--	-----

**Секція 3. Інноваційно-інвестиційний розвиток – основа
конкурентоспроможності підприємств**

Гайдей О. В. Залучення іноземних інвестицій на українські підприємства як основний чинник їх конкурентоспроможності	201
Подорожняк Я. М. Можливості застосування технології Blockchain в торгівлі	203
Дрюк А. В. Краудфандинг як інноваційний спосіб залучення інвестицій	205
Єгорова О. М. Ефективне управління інвестиційною діяльністю – основа конкурентоспроможності підприємства	207
Голубєва Н. С. Стримуючі фактори розвитку інвестиційного ринку України	209
Гончарук Т. В. Енергонезалежність – точка росту української економіки	211
Хількевич А. В. Інноваційно-інвестиційний розвиток у харчовій промисловості – основа конкурентоспроможності підприємств	213
Kholiavko N. Priority directions of the functions transformation of the higher educational institutions in the context of the information economy formation	215
Лашкул М. С. Інноваційна складова загальної конкурентоспроможності	217
Левчук А. О. Інновації як складова конкурентоспроможності підприємства	219
Лядська М. В. Проблеми оцінки ефективності інвестиційних проектів	221
Малиновська А. М., Мамонова А. В. Криптовалюта як інноваційно-інвестиційна складова розвитку конкурентоспроможності національної економіки	223
Моцна І. В. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства	225

elusive Satoshi Nakamoto, PCWorld, 26-05-2013. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.pcworld.com/article/2039184>.

3. What is Cryptocurrency? – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.cryptocoinsnews.com/cryptocurrency>.

4. Топ 5 криптовалют на начало 2017 года. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.embassyofbitcoin.com>.

5. Скованные одной целью. Когда биткойн завоюет мир. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://focus.ua/money/373190/>

6. Що таке криптовалюта Bitcoin, і скільки українців нею користуються. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://8tv.com.ua/novosti/shho-take-kriptovalyuta-bitcoin-i-skilki-ukrayintsiv-neyu-koristuyutsya/>

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Моуна І. В., к.е.н., доцент

Український державний університет залізничного транспорту

На сучасному етапі розвитку ринкових відносин головним чинником забезпечення ефективності діяльності підприємства є конкурентоспроможний персонал. Конкурентоспроможність персоналу – це здатність реалізації сукупності природних, освітньо-професійних, ділових, соціальних та моральних якостей працівника для забезпечення ринкової потреби в якісних товарах та послугах, що суттєво впливає на ефективну діяльність підприємства загалом. На формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу впливає ряд факторів макро- та мікрорівнів з урахуванням особистісних факторів, які перебувають в тісному взаємозв'язку та доповнюють один одного.

Оскільки саме трудовий потенціал працівників є чинником формування конкурентоспроможності підприємства. Людські ресурси мають специфічний вплив на рівень конкурентоспроможності підприємства. Достатня забезпеченість підприємств людськими ресурсами відповідного рівня кваліфікації та професійних навичок, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва. Зокрема, від забезпеченості

підприємства людськими ресурсами та ефективності їх використання, залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів і в результаті обсягу самого виробництва продукції [2, с. 40].

Досвід багатьох зарубіжних компаній свідчить про посилення ролі управління людськими ресурсами в системі чинників, які забезпечують конкурентоспроможність. Для досягнення більш стійкого конкурентного становища підприємство повинне постійно розробляти програми розвитку персоналу, які б забезпечували працівникам задоволення багатьох потреб, розвиток і підвищення професійного й загальноосвітнього рівня [3, с. 167].

Розвиток персоналу в організації в цілому має бути чітко продуманим та організованим зважаючи на обмеженість ресурсів; комплексним, системним та безперервним; оперативним та оптимальним з ефективним прийняттям управлінських рішень; економічним та ефективним. Розглядаючи навчання працівників, підвищення кваліфікації та перепідготовку, можна виділили такі основні принципи як науковість та інформативність, які полягають у використанні новітніх досягнень наукової думки, структурування інформації та виділення пріоритетності знань, які слід донести до працівників для ефективного виконання ними поставлених цілей та завдань [4, с. 120-122]. Таким чином, планомірний та постійний розвиток персоналу організації, грамотне поєднання усіх його напрямів, ефективне вкладення ресурсів призведе до підвищення конкурентних позицій підприємства на ринку, формування його позитивного іміджу, отримання лояльних до свого підприємства працівників та споживачів тощо.

Для підвищення конкурентоспроможності персоналу слід сформулювати певний механізм заходів, які спрямовані на збереження й розвиток людського потенціалу, а саме забезпечення ефективної зайнятості; зростання оплати праці і доходів; підвищення рівня соціальної безпеки і соціальної захищеності працівників; залучення інвестицій у безперервне професійне навчання на виробництві; заохочування високої мотивації до праці, творчої реалізації працівників; прагнення до набуття конкурентних переваг у праці та безперервного освітньо-професійного розвитку.

Література:

1. Глевацька Н. М. Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві /

Н. М. Глевацька // Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 25–30.

2. Менеджмент персоналу : [навч. посіб.] / [В. М. Данюк, В. М. Петюк, С. О. Цимбалюк та ін.] ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – 2-ге вид., без змін. – К. : КНЕУ, 2006. – 98 с.

3. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможності праці: теорія і практика регулювання / М. В. Семикіна . – Кіровоград : ПіК, 2003. – 426 с.

4. Цветкова И. И. Управление персоналом : [учебное пособие] / И. И. Цветкова. – Симферополь : ДОЛЯ, 2008. – 367 с.

ВПЛИВ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Мирошніченко Ю. В., к.е.н., доцент

Український державний університет залізничного транспорту

В сучасних умовах, коли для кожного підприємства стає життєво необхідним вирішення питання про його конкурентоспроможність, у нього повинні зростати темпи інвестицій в основний капітал. Вони являють собою найважливіший фактор економічного зростання та відновлення, що забезпечує можливість модернізації діючих виробництв, створення й впровадження новітньої техніки і технологій, сучасних систем організації й управління. Підтримка високого рівня конкурентоспроможності підприємства передбачає настільки продуктивне використання всіх ресурсів, що призводить до збільшення його прибутковості порівняно з головними конкурентами. Це означає, що підприємство займає стабільне місце на ринку товарів і послуг та його продукція користується постійним стабільним попитом.

Будь-які зміни потребують значних витрат ресурсів, а зміни, які призведуть до поліпшення виробничої та техніко-технологічної бази підприємств, ще й потребують таких витрат на значний термін. Тому не всі виробничі підприємства можуть забезпечити достатній рівень інвестування для підтримки та підвищення своєї конкурентоспроможності. Це пов'язано з сучасним станом банківської системи та досить високою ставкою за кредитами, яка б дозволила залучати до фінансування інвестиційних процесів